



Une nouvelle organisation au service de l'Eglise

Document de travail et d'information du Conseil synodal sur l'avancement du projet
Automne 2006

Introduction

Au début de cette année, le Conseil synodal a lancé le projet de nouvelle organisation de l'EERV, suite à la Constitution de 2003 et aux lois qui en découlent. Depuis mars 2006, une information sur l'avancement des travaux a été donnée à toutes les personnes et instances concernées au travers d'une lettre ad hoc régulière.

Aujourd'hui, les travaux ont bien avancé et la structure de base de la réforme est esquissée. Avant de poursuivre, le Conseil synodal présente ce document de travail et d'information aux membres du Synode, aux conseils régionaux et de département et aux ministres de coordination sur cette réforme.

Le rapport s'articule en trois parties.

Au chapitre premier, vous trouverez des précisions sur les raisons qui amènent à ouvrir ce chantier, et également sur ses contraintes et ses limites.

Le chapitre deux traite des orientations proposées par le Conseil synodal et celles-ci concernent cinq axes :

- 1) les principes et les méthodes adoptés pour faire ce travail,
- 2) la place donnée aux missions dans la nouvelle organisation avec la prise en compte de la nécessité d'exercer des missions en commun avec l'Eglise catholique,
- 3) la structure,
- 4) les ressources humaines,
- 5) les finances.

Enfin, *au chapitre trois*, vous trouverez une proposition d'architecture des textes normatifs, en particulier un règlement général d'organisation (RGO) et un règlement ecclésiastique. Le calendrier mis à jour et la description de l'organisation du projet figurent également dans ce chapitre.

En conclusion, sont repris les points précis sur lesquels le Conseil synodal souhaite des réactions du Synode.

1. Fondements de la nouvelle organisation de l'EERV

1.1 Une nouvelle organisation, pourquoi ?

Désormais institution de droit public, employeur et gestionnaire de ses finances, l'EERV doit définir et inscrire les règles de sa nouvelle organisation. En effet, la Constitution de 2003 et les projets de lois actuellement à l'ordre du jour du Grand Conseil modifient le statut de l'EERV et lui imposent de rendre compte à l'Etat.

La Constitution de 2003, rappelons-le, reconnaît « la contribution des Eglises et communautés religieuses au lien social et à la transmission de valeurs fondamentales » (art. 169). Elle met sur le même pied l'EERV et l'Eglise catholique romaine, toutes deux « reconnues comme institutions de droit public dotées de la personnalité morale. » Elle prévoit enfin que « l'Etat leur assure les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission au service de tous dans le Canton » (art. 170).

Sur cette base, des lois sur les Eglises et les communautés religieuses ont été élaborées, mises en consultations et adoptées par le Conseil d'Etat le 6 juin 2006. Elles seront soumises au Grand Conseil d'ici la fin de cette année. Ces lois fixent le mode de relations de l'Etat avec les Eglises et les communautés religieuses du Canton. Un mécanisme de reconnaissance des communautés religieuses est prévu sous certaines conditions (rôle, durée d'établissement dans le Canton, respect de la paix confessionnelle, des principes démocratiques...). La reconnaissance ouvre la possibilité de participer à l'exercice de missions en commun avec les deux Eglises historiques (exercice de l'aumônerie dans les établissements pénitentiaires ou hospitaliers, par exemple). Comme l'indique le communiqué du Conseil d'Etat, l'objectif est « de promouvoir l'esprit de tolérance et une paix religieuse durable ».

Concrètement, les Eglises réformée et catholique ont un statut juridique identique. Elles unissent leurs ressources pour l'exercice d'une partie de leur mission au service de tous. Pour l'EERV, des dispositions transitoires sont prévues. Si le Grand Conseil les accepte, les collaborateurs de l'EERV, qui ne seront désormais plus salariés par l'Etat, se verront garantir le même niveau de prestations et les conditions d'engagement actuelles durant deux ans. Par ailleurs, la personnalité morale des paroisses n'est pas remise en cause.

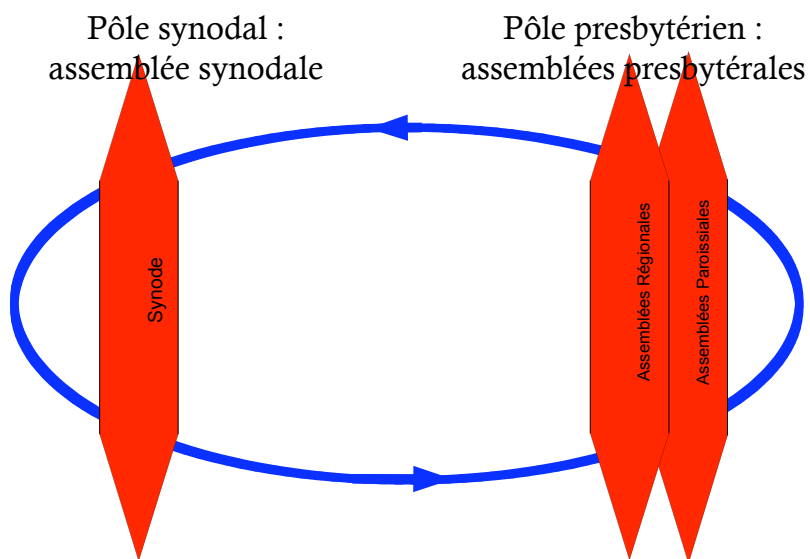
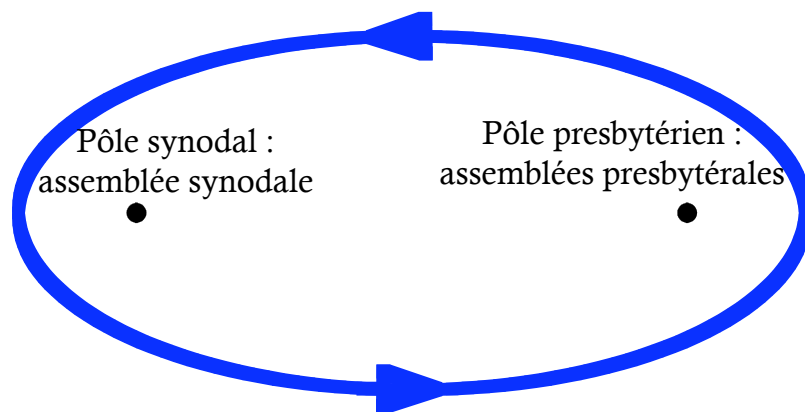
1.2 Contraintes et limites posées à la nouvelle organisation

La nouvelle organisation doit pouvoir se construire à l'intérieur d'un cadre. En toile de fond, les principes généraux d'Eglise à venir restent évidemment d'actualité. De plus, ce cadre est ponctué de contraintes, car les nouvelles lois posent des exigences. De manière générale, le Conseil synodal voit dans ce chantier une occasion de construire une architecture solide pour répondre aux attentes des réformés et des habitants de ce Canton.

Concrètement, les nouvelles lois ecclésiastiques amènent l'EERV à :

- *Rendre compte.* Les relations avec l'Etat changent. Dès lors que l'EERV touche une subvention, elle doit gérer les moyens mis à disposition dans le respect du budget. Elle doit attester de la réalisation des missions, à la fois sur les prestations fournies et sur le niveau de leur qualité. L'EERV a ainsi des comptes à rendre à l'Etat, mais également aux contribuables de ce Canton qui la financent. Si la mission n'est pas accomplie, l'Etat peut couper la subvention.
- *Etre employeur du personnel de l'Eglise.* La gestion du personnel doit pouvoir s'exercer sur la base d'un statut précisant les rapports de travail et les conditions de gestion. Il s'agit de plus d'assurer la gestion ministérielle, administrative (y compris le versement des salaires), de contrôler le respect des règles.
- *Exercer des missions en commun avec l'Eglise catholique.* La prise en compte de cette exigence nous amène à adapter l'organisation et les relations entre les divers niveaux de la structure. Elle nous conduit également à affirmer le positionnement de l'EERV.

Sur le fond, les *principes généraux d'Eglise à venir* sont maintenus et valorisés. Cela concerne en particulier l'élan donné à la diversification des lieux d'Eglise, à la collaboration et à la régionalisation d'activités ou de projets. Toutefois, cette réforme incontournable nous permet de travailler à des allègements structurels de l'organisation prévue par l'Eglise à venir qui s'est révélée ici ou là lourde. Sur le fond toujours, le lien entre les assemblées – système presbytéro-synodal – tel que nous le connaissons doit être respecté (voir schémas et tableau ci-dessous).



Ainsi donc, les propositions présentées au chapitre suivant s'inscrivent essentiellement dans la continuité. Elles répondent, par ailleurs, à la demande de l'Etat qui souhaite que l'EERV soit un partenaire solide, un interlocuteur responsable, une institution conduite avec professionnalisme.

Enfin, le Conseil synodal a étudié l'organisation d'autres églises et s'en est inspiré sans toutefois en retenir une comme modèle.

Tableau 1 : *exemple de répartition des compétences entre les instances délibératives*

	réglementaires	électives	RH	financières
Synode	Edicte les règlements pour l'EERV	Elit le Conseil synodal	Fixe le cadre général	Fixe les contributions régionales Adopte le budget et les comptes de l'EERV
Assemblée régionale (18)	–	Elit le conseil régional + délégation au Synode	Elit le ministre de coordination	Fixe la répartition de la contribution régionale entre les paroisses Adopte le budget et les comptes de la région
Assemblée paroissiale (88)	–	Elit le conseil paroissial + délégation à l'assemblée régionale	Elit le(s) ministre(s) paroissial (aux)	Adopte le budget et les comptes de la paroisse

2. Orientations proposées pour l'organisation de l'EERV

2.1 Principes et méthode à la base du projet

Au vu de ce qui précède, le Conseil synodal vise une organisation simple et claire, efficace et souple. Il choisit de recourir aux méthodes de gestion d'entreprise actuelles, analysant la situation notamment en termes de prestations et de pilotage.

Le Conseil synodal affiche sa volonté de privilégier dans ce chantier les principes suivants :

- Simplicité et clarté = savoir qui est responsable de quoi, à qui s'adresser...
- Efficacité et souplesse = prévoir les marges de manœuvre nécessaires pour l'activité, savoir pour qui et avec qui chacun travaille.

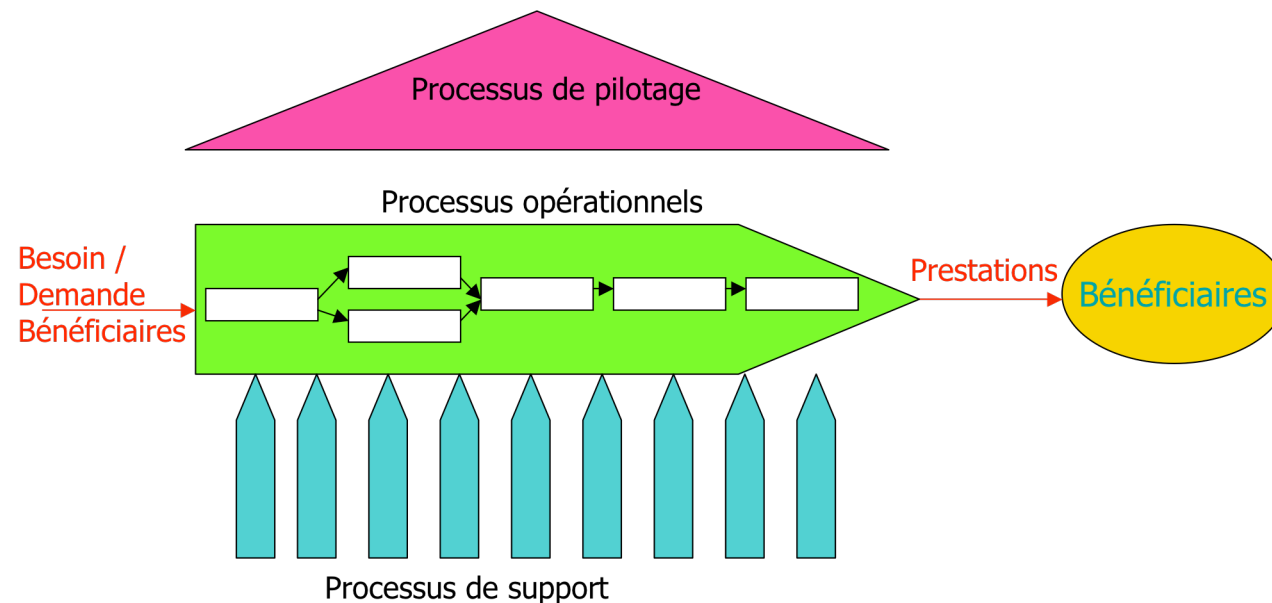


Schéma 1 : le système entreprise adapté à l'EERV

Par analogie avec la représentation du fonctionnement des entreprises, le schéma ci-contre permet de visualiser celui de l'EERV : Les processus *opérationnels* permettent de répondre à la demande et au besoin des *bénéficiaires* en leur fournissant des *prestations*. Les processus de *support* soutiennent les processus opérationnels et leur fournissent des prestations administratives (finances, RH) et spécifiques (matériel, formation, etc). Ils ne sont pas en lien direct avec les bénéficiaires. Les processus de *pilotage* permettent de garder le cap vers l'objectif global et les objectifs particuliers, de maintenir les équilibres du fonctionnement de l'institution et de la conduire pour qu'elle assure sa mission. Ils prennent en compte le contexte et les risques.

2.2 Missions ou prestations, toile de fond de l'organisation

Les missions d'Eglise – qui se traduisent par des processus et activités opérationnels – sont au cœur de la réflexion. Des activités de support (finances, ressources humaines, formation...) favorisent leur exécution. A chaque niveau, le pilotage est assuré par un exécutif et un délibérant bénéficiant de compétences propres. Avec les nouvelles lois, un changement important consiste à exercer des missions en commun avec l'Eglise catholique.

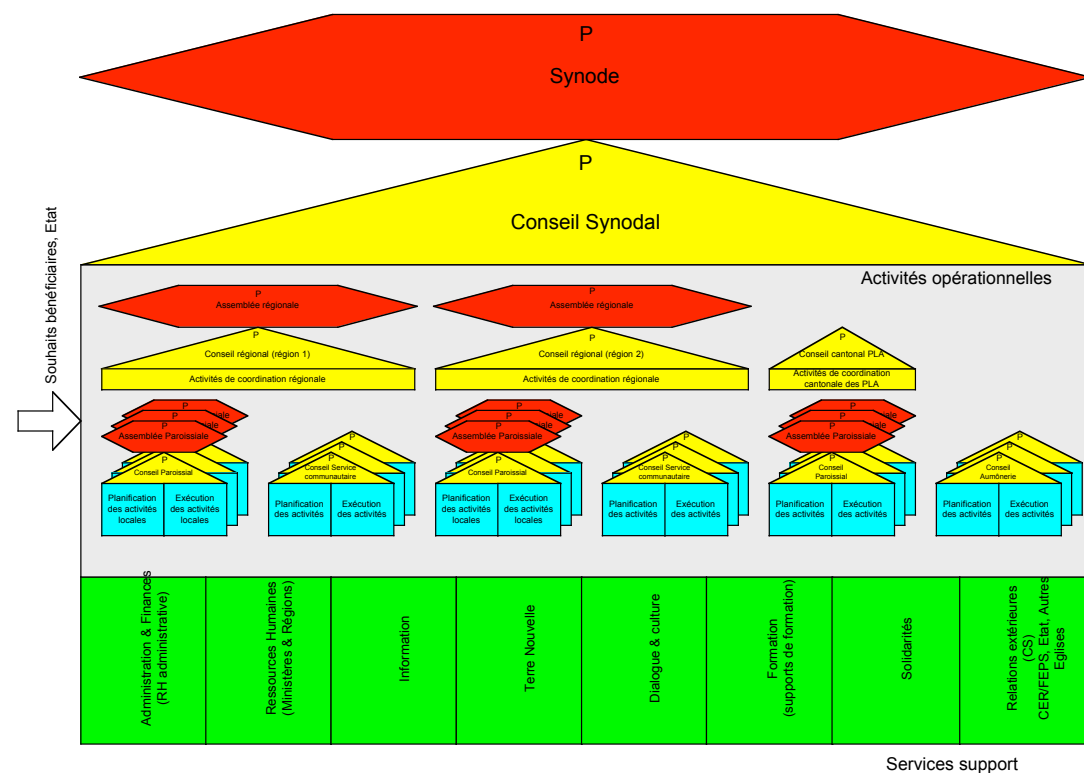


Schéma 2 : cartographie des activités de l'EERV

Ce schéma est une manière de traduire l'activité de l'EERV.

Les personnes bénéficiaires des prestations sont au centre de nos préoccupations. Ainsi, les missions de l'Eglise sont au cœur de l'organisation.

Ces missions se traduisent par des *activités opérationnelles* (en bleu ; contenu de la zone grise) conduites par les structures qui les exécutent, les paroisses, les services communautaires et les aumôneries. Ces activités (voir ci-dessous) sont décrites dans le projet de lois de septembre 2006 (nouvelles lois ecclésiastiques) et se répartissent en quatre domaines : Vie communautaire & culturelle, Santé & solidarités, Communication & dialogue, Formation & accompagnement.

Au bas, pour soutenir ces activités opérationnelles, les *activités de support* (contenu de la zone verte) sont exécutées par des unités. Ces supports sont de deux ordres : des supports administratifs et de gestion, comme les ressources humaines, les finances et l'administration ; des supports spécifiques à la mission d'Eglise, Terre nouvelle, formation (élaboration de supports, cours, modules), solidarités, dialogue interconfessionnel et interreligieux.

Enfin, le *pilotage* est assuré par les organes suivants:

- au niveau de la paroisse, l'assemblée paroissiale (organe délibérant) et le conseil paroissial (organe exécutif) ;
- au niveau régional, l'assemblée régionale (organe délibérant), le conseil régional (organe exécutif), les conseils de service communautaire ;
- au niveau de l'EERV, le Synode (organe délibérant) et le Conseil synodal (organe exécutif), les conseils d'aumônerie.

Il appartient au Synode de définir qui pilote et ce que cela implique. Ces éléments seront repris et détaillés au chapitre suivant.

Activités de l'EERV

Vie communautaire & culturelle

- Visites
- Journées et ventes
- Rencontres, animations
- Groupe de prière, méditation
- Accueil nouveaux paroissiens
- Conseil paroissial
- Cultes, célébrations
 - dominicaux
 - Avec acte ecclésiastique (baptême, service funèbre...)
 - spéciaux
 - Célébrations oecuméniques

Santé & Solidarités

- Visites (deuils, malades...)
- Soutien et accompagnement spirituel
- Soutien matériel aux personnes en difficulté
- Relais avec les services sociaux et communaux
- Soutien aux projets d'entraide en Suisse ou à l'étranger
- Pastorale des milieux de la santé et du handicap
 - Hôpitaux, cliniques, EMS...
- Pastorale sociale : rue, toxicomanie, réfugiés...
 - Prisons, Cera
 - Médiateurs Eglises-Réfugiés
- Action sociale
 - Centre social protestant
- Terre nouvelle
- Pastorale du monde du travail (EMDT)
- Croix-Bleue

Communication & Dialogue

- Relations avec
 - Autorités communales
 - Associations
 - Médias locaux
 - Autres Eglises et communautés
- Dialogue oecuménique interreligieux
 - Dialogue interconfessionnel et interreligieux
 - Commission coordination Eglise et Judaïsme
 - Arzillier
- Communication interne et externe
 - Information et promotion
 - Ethique et débats de société
 - Journal "Bonne nouvelle"
 - TV locales (Jonction Magazine)
 - La Marelle (Théâtre)
 - Espace culturel des Terreaux
 - Office protestant des médias, radio, TV, protestinfo (romand)

Formation & Accompagnement

- Prédication et annonce de la Parole de Dieu
- Formation catéchétique
- Formation d'adultes (groupes bibliques...)
- Enfants 0-15 ans
 - Jeunes paroissiens (JP)
 - OREC
 - Enbiro
- Adolescents et jeunes 15 à 25 ans
 - Centre de catéchèse (Cidoc)
 - Aumônerie gymnases, écoles professionnelles...
 - Aumônerie Hautes écoles
- Adultes (Cèdres Formation Crêt Bérard)
- Ministres et formateurs (Office protestant de la formation – OPF – Cèdres Formation)

2.3 Structure

La structure proposée reprend l'essentiel de la situation actuelle, la clarifie et la simplifie. D'abord, les trois lieux d'Eglise – paroisses, services communautaires, aumôneries – puis les régions, puis les organes de direction de l'EERV, Synode et Conseil synodal auxquels sont rattachés les services cantonaux. Pour tenir compte des missions communes avec l'Eglise catholique, la création d'une commission de coordination est nécessaire.

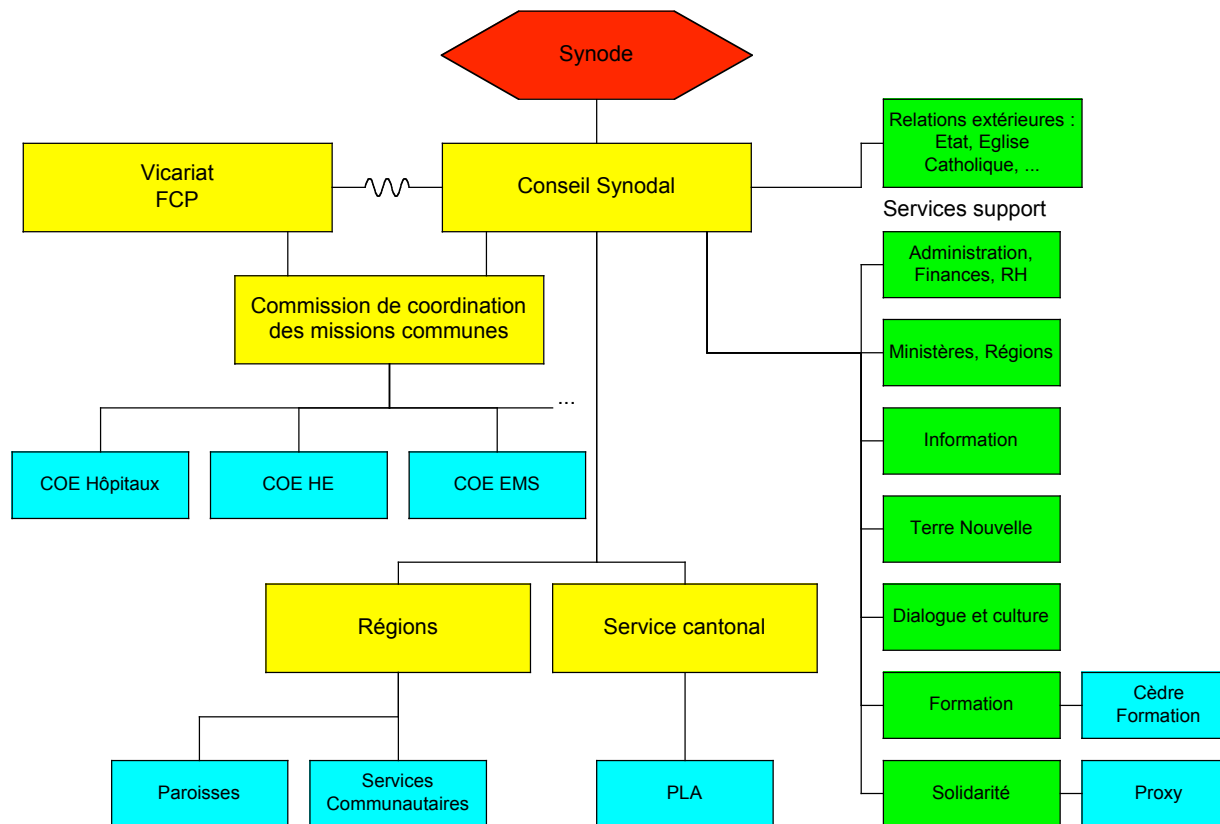


Schéma 3 : structure de l'organisation de l'EERV

Dans cette structure, la direction générale est assumée par le Conseil Synodal. Celui-ci supervise les activités opérationnelles des régions (paroisses et services communautaires) et des paroisses de langue allemande (service cantonal PLA). Les activités assurées, dans la majeure partie des cas des aumôneries oecuméniques, avec les Catholiques sont placées sous la responsabilité d'une commission commune de coordination, pilotée par les deux organes de direction propres à chacune des deux Eglises.

Le Conseil synodal dirige les services cantonaux (support). L'administration, les finances et la gestion administrative des ressources humaines sont regroupés en un seul service. Sont également regroupés le support aux Ministères (plan de carrière, gestion prévisionnelle, accompagnement) et Régions. Les autres activités peuvent également être réunies par domaines, comme cela existe aujourd'hui au niveau des départements.

Tableau 1 : propositions au sujet de la structure

A. Lieux d'Eglise, paroisse, service communautaire et aumônerie

<i>Objet / Proposition</i>	<i>Commentaire / Remarque</i>
1. Les lieux d'Eglise sont les paroisses, les services communautaires et les aumôneries, chacun avec la même légitimité ecclésiale.	<i>Le Conseil synodal maintient ces définitions qui constituent une des nouveautés importantes d'Eglise à venir.</i>
2. La paroisse est l'entité communautaire d'un espace géographique donné. Elle dispose de compétences et d'organes propres : l'assemblée paroissiale et le conseil paroissial.	<i>La plupart des paroisses ont vu leur territoire se modifier – ou s'agrandir – en 2000, ce qui a nécessité des adaptations de toutes les personnes concernées. Le Conseil synodal propose de garder l'équilibre actuel, sans changement, sauf demande formulée par les intéressés.</i>
3. Le service communautaire offre des services permanents ou ponctuels, en fonction des besoins régionaux. Il est doté d'un conseil et dépend directement du niveau régional.	<i>Seule nouveauté, le fait de préciser que le service communautaire met en œuvre la politique décidée par les instances régionales. Sauf exception pour les PLA, le service communautaire est du niveau régional.</i>

<i>Objet / Proposition</i>	<i>Commentaire / Remarque</i>
<p>4. L'aumônerie assure la présence de l'EERV dans une institution ou un organisme, en fonction des besoins régionaux ou cantonaux. Elle est dotée d'un conseil et dépend directement du niveau cantonal.</p>	<p><i>Afin de formaliser la pratique de ces dernières années, le Conseil synodal propose de confier le pilotage des aumôneries au canton exclusivement. C'est dans ce secteur que figurent les missions à exercer en commun avec les catholiques. Cela permettra de garantir une cohérence dans l'exercice du ministère d'aumônerie et une vue d'ensemble de l'utilisation des ressources humaines.</i></p>
B. Région et coordination	
<i>Objet / Proposition</i>	<i>Commentaire / Remarque</i>
<p>5. La région est l'espace de concertation, de collaboration et de développement de projets communs entre tous les lieux d'Eglise. Elles dispose de compétences et d'organes propres : l'assemblée régionale et le conseil régional.</p>	<p><i>La région doit être un lieu souple de vie commune plutôt qu'un appareil administratif lourd. Au plan géographique, le Conseil synodal estime nécessaire de maintenir l'équilibre actuel et d'encourager le regroupement de régions uniquement sur une base volontaire. La région conserve ses compétences en matière de concertation et collaboration, mais transfère les compétences relatives aux RH à un organe renforcé sur le plan cantonal.</i></p>
<p>6. Le ministre de coordination développe les projets régionaux, fait circuler l'information interne, anime et coordonne le groupe des ministres paroissiaux et régionaux (colloque).</p>	<p><i>La responsabilité des ministres de coordination doit être harmonisée afin d'assurer la cohérence de la fonction sur le Canton. Les vingt MCO n'ont pas de responsabilité directe en matière de RH.</i></p>

C. Missions communes avec l'Eglise catholique et services cantonaux

Objet / Proposition

7. **Missions communes avec l'Eglise catholique** – La plupart des missions d'aumôneries sont exercées en commun avec l'Eglise catholique. Une commission de coordination assure la régulation de ces missions et planifie la repourvue des postes. Les ministres concernés par ces missions dépendent chacun d'un seul conseil œcuménique par domaine d'activité. Chaque Eglise reste l'employeur de ses ministres.

Commentaire / Remarque

La nouvelle structure commune – à finaliser avec l'Eglise catholique – doit garantir la clarté et la simplicité souhaitée pour l'ensemble de l'organisation. La proposition faite ici vise à éviter des doublons tout en permettant à chaque Eglise d'assurer une responsabilité directe sur ses ministres.

8. L'EERV dispose de **services cantonaux** qui coordonnent et apportent un soutien aux activités d'un même domaine et / ou appuient le Conseil synodal dans ses tâches de direction. Le nombre et l'organisation de ces services sont décidés par le Conseil synodal, en fonction des besoins.

Les services cantonaux doivent être des outils à disposition (support) :
– des lieux d'Eglise pour les soutenir dans leur activité,
– du Conseil synodal dans ses tâches de direction.

D. Organes de direction, Synode et Conseil synodal

Objet / Proposition

9. Le **Synode** assume les responsabilités décisionnelles en matière théologique et ecclésiologique dans l'EERV. Il adopte les orientations générales de l'EERV, édicte des règlements, adopte le budget et les comptes, approuve la gestion du Conseil synodal.

Commentaire / Remarque

Le projet permet de préciser les rôles respectifs du Synode et du Conseil synodal. Le Synode est l'organe de débats et de décisions d'ordre politique ; le Conseil synodal a des responsabilités stratégiques et de direction des services cantonaux.

10. Le **Conseil synodal** met en œuvre les décisions du Synode et assume la direction générale de l'EERV. Il veille au développement de la vie spirituelle et communautaire de l'Eglise et prend toute décision nécessaire à l'unité et à la cohésion de l'EERV. Il assume la responsabilité d'employeur des ministres et laïcs salariés et dirige les services cantonaux.

C'est lui qui est l'interlocuteur de l'Etat, l'EERV devant rendre compte de l'utilisation des ressources financières allouées par celui-ci. La responsabilité de la gestion des ressources humaines appartient au niveau cantonal.

2.4 Ressources humaines

Désormais employeur de son personnel, l'EERV doit se doter d'un statut du personnel. Dans ce domaine, plusieurs options sont possibles, en particulier la formalisation de ce statut dans un règlement du personnel ou l'élaboration d'une convention collective de travail.

Tableau 2 : propositions au sujet des ressources humaines

<i>Objet / Proposition</i>	<i>Commentaire / Remarque</i>
1. Les conditions de travail du personnel sont fixées dans une Convention collective de travail.	<p><i>Dans la Lettre d'information n° 1 d'avril 2006, les avantages et inconvénients du règlement et de la convention ont été examinés. En accord avec les représentants des employés (Association des pasteurs et diacres, Association des laïcs...), le Conseil synodal propose d'élaborer une convention collective :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>– elle fédère l'employeur et les employés ;</i> <i>– elle reconnaît ceux-ci comme partenaires à la négociation ;</i> <i>– elle est relativement souple et facile à modifier.</i> <p><i>Sur le fond, l'option du Conseil synodal est de sauvegarder dans toute la mesure du possible la situation actuelle des employés de l'EERV.</i></p>

<i>Objet / Proposition</i>	<i>Commentaire / Remarque</i>
<p>2. Le concept des ressources humaines prévoit une <i>répartition de la gestion</i> en deux centres de compétences.</p> <p>1) Gestion ministérielle : Planification et développement, adéquation ministre / poste, coordination et accompagnement de la phase préparatoire lors de changement de poste en étroit discernement avec les instances d'élection, prévention des conflits, allocation des ressources, offre de formation. Cette tâche requiert une vue globale et une connaissance approfondie des ministres, des ministères, des lieux d'Eglise et des services cantonaux.</p> <p>2) Gestion administrative : Il s'agit de toute la partie formelle, laquelle comprend entre autres l'établissement des contrats, le paiement des salaires et charges sociales, les flux financiers, les relations avec les assurances et l'administration courante des dossiers.</p>	<p><i>Pour assurer une gestion professionnelle des ressources humaines, l'EERV devra se donner des moyens. Il sera nécessaire d'avoir des spécialistes en gestion des RH au niveau cantonal (adjoints au responsable des ministères) distribués en secteurs (x régions), mais leur nombre et leur rôle doivent encore être précisés.</i></p> <p><i>Les paroisses (pour les ministres paroissiaux), les régions (pour les ministres de services communautaires) et les services cantonaux (pour les ministres non inclus dans les missions exercées en commun) continuent à élire / désigner les ministres / laïcs, mais parmi les noms sélectionnés par le service de la gestion ministérielle. Les lieux d'Eglise peuvent transmettre à ce service des propositions de noms ; les personnes intéressées peuvent s'annoncer à ce service. La même démarche est applicable pour les missions exercées en commun: les conseils œcuméniques désignent les ministres / laïcs sur la base d'une liste préparée par le conseil de coordination. Le principe de l'appel tel que nous le connaissons actuellement est supprimé.</i></p> <p><i>Le Synode continuera à fixer les dotations en ressources humaines d'une manière générale (voir les dotations régionales et cantonale actuelles). Le Conseil synodal assurera le pilotage des RH, sur la base des propositions de la gestion administrative et de la gestion ministérielle. Les lieux d'Eglise continueront à assumer la gestion locale et quotidienne des personnes mises à leur disposition, afin que les prestations puissent être effectuées.</i></p>
<p>3. Le principe de la <i>discipline</i> est inscrit dans le règlement général d'organisation. Il s'applique à tous les laïcs et ministres exerçant une fonction à l'EERV.</p>	<p><i>Cette clarification est essentielle pour l'avenir des rapports employeur / employés. Au vu des situations récentes, le Conseil synodal estime nécessaire de préciser et d'alléger les procédures. L'employeur doit disposer d'un outil de travail simple et adéquat. Les modalités d'exercice de la discipline feront l'objet d'un règlement ad hoc ou figureront dans la CCT.</i></p>

2.5 Finances et contrôle financier

Désormais subventionnée par l'Etat, l'EERV doit gérer ses ressources et rendre des comptes. Son organisation doit assurer une professionnalisation accrue de la fonction financière.

Tableau 3 : propositions au sujet des finances

<i>Objet / Proposition</i>	<i>Commentaire / Remarque</i>
1. l'EERV se dote de tableaux de bord pour sa gestion et d'instruments pour rendre compte à l'Etat	<i>Ces outils permettront également de préparer les conventions de subventionnements et d'avoir une approche prospective.</i>
2. Le Conseil synodal soumet au Synode une planification financière à trois et cinq ans ; il établit des directives de gestion financière et d'utilisation des fonds ; il propose un plan de gestion commune des fortunes des lieux d'Eglise.	<i>Le fait de devoir gérer l'entier de nos ressources est à la fois une responsabilité et une chance. L'EERV doit ainsi se doter d'outils fiables et professionnels, en particulier pour respecter la convention de subventionnement. Il est essentiel de pouvoir augmenter la marge d'autofinancement de l'EERV.</i>
3. Le système actuel des flux financiers est maintenu : il prévoit des contributions paroissiales à la région et des contributions régionales au Canton.	<i>Le Conseil synodal estime nécessaire de maintenir et de consolider le système actuel qui commence à porter ses fruits avec le rôle joué par les caissiers régionaux.</i>

3. Forme de la nouvelle organisation et calendrier

3.1 Architecture des textes normatifs de l'EERV

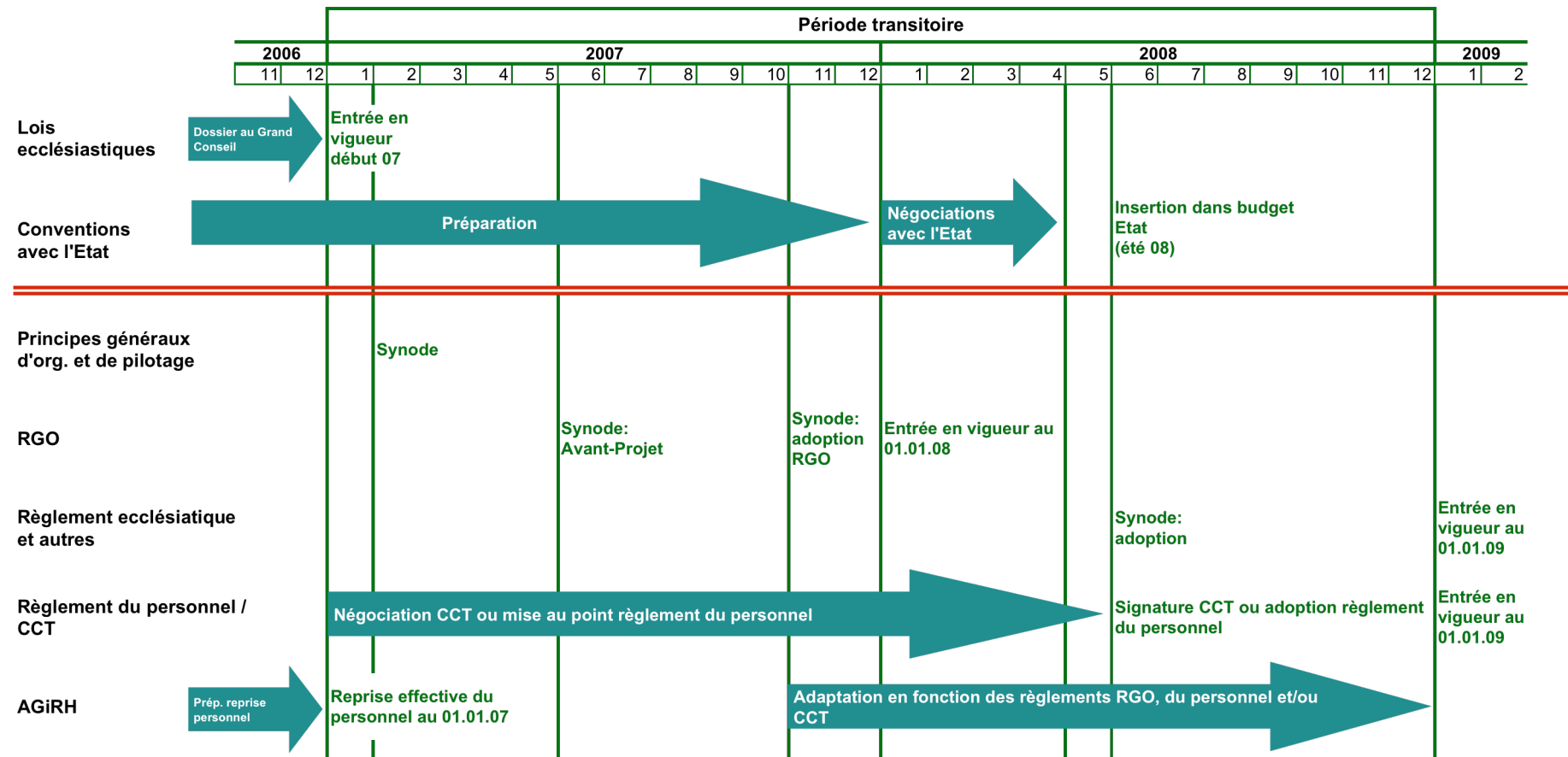
Le Conseil synodal propose d'inscrire la définition de la nouvelle organisation dans un règlement général succinct (RGO). Celui-ci doit être soumis au Conseil d'Etat pour vérification de sa conformité avec les lois. Un règlement par domaine sera édicté. Le niveau réglementaire est de la compétence du Synode.

Tableau 4 : propositions au sujet de l'architecture des textes normatifs

<i>Objet / Proposition</i>	<i>Commentaire / Remarque</i>
<p>1. L'architecture des textes normatifs de l'EERV est la suivante :</p> <p>a) Le niveau réglementaire comprenant le Règlement général d'organisation, le règlement ecclésiastique et des règlements ad hoc, adoptés par le Synode</p> <p>b) La convention collective de travail, signée par le Conseil synodal et la ou les représentations des collaborateurs</p> <p>c) Les directives et recommandations du Conseil synodal.</p>	<p><i>Cette proposition vise à clarifier les compétences et à simplifier les références.</i></p>
<p>2. En complément au règlement général d'organisation, le Synode adopte le règlement ecclésiastique et des règlements ad hoc. Ceux-ci reprennent les textes existants et les adaptent si nécessaire.</p>	<p><i>Le règlement ecclésiastique traite des structures et du fonctionnement internes de l'EERV (notamment la composition, les compétences et le fonctionnement des organes, ainsi que la conduite des assemblées). Les règlements ad hoc concernent en particulier :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- la formation des ministres et l'accès aux ministères,</i> <i>- la discipline,</i> <i>- la formation chrétienne,</i> <i>- les cultes publics et les officiants,</i> <i>- les flux financiers.</i>

3.2 Calendrier et organisation du projet

L'adoption des lois ecclésiastiques par le Grand Conseil étant moins rapide que prévu, nous disposons d'un peu plus de temps pour finaliser le règlement général d'organisation. Le Conseil synodal présente ici son nouveau calendrier qui fixe la date d'entrée en vigueur du nouveau règlement d'organisation au 1^{er} janvier 2008. Par ailleurs, nous rappelons les grandes lignes de l'organisation du projet.



Concernant l'organisation du projet, rappelons que le chantier est placé sous la responsabilité du Conseil synodal, qui joue le rôle d'un groupe de pilotage. Il a conduit plusieurs séances pour définir les grandes lignes du projet, en particulier un séminaire de trois jours en juillet dernier.

La coordination est confiée sur mandat à un chef de projet, Pierre-Jean Riedo. Celui-ci apporte ses compétences et son expérience des processus de gestion, du conseil en organisation et en gestion d'entreprise.

Enfin, le Conseil synodal informe régulièrement sur ce projet au moyen d'une lettre ad hoc ; un forum est ouvert sur le site de l'EERV et des séances d'information sont organisées. Le retour d'information est souhaité.

Conclusion

Pour le Conseil synodal, le projet de nouvelle organisation offre la possibilité à l'EERV de clarifier les relations, de simplifier, de gagner en efficacité et en souplesse. Tout cela pour exercer notre mission d'Eglise à l'avenir.

Aujourd'hui, le projet a bien avancé et le Conseil synodal remercie chacun de son retour constructif sur les options prises.

Le Conseil synodal - Automne 2006